



3 pagina's

Betreft: **Nieuwsbrief: Wijziging contracten werknemers en loonkosten**

Emmen, 21 oktober 2021

Geachte relatie,

De afgelopen jaren zijn er een groot aantal veranderingen doorgevoerd met betrekking tot (flexibele) arbeidscontracten. In voorgaande nieuwsbrieven hebben wij hier regelmatig aandacht aan besteed.

Toch willen wij een aantal van deze veranderingen graag nogmaals eens onder uw aandacht brengen.

Wij adviseren u daarom om onderstaande nieuwsbrief aandachtig door te lezen en waar nodig aanpassingen te doen in uw administratie en / of de salarisadministratie te informeren.

De volgende onderwerpen komen in deze nieuwsbrief aan de orde;

- 1. Contractswijzigingen en premiebesparing**
- 2. Premiekortingsregelingen / Loonkostenvoordeel (LKV)**
- 3. Aanbieden vast aantal uren aan oproepkrachten**
- 4. Aanzegtermijn bij afloop van contracten**

1. Doorgeven contractswijzigingen aan salarisadministratie i.v.m mogelijk flinke premiebesparing of premiestijging WW;

Als de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een oproepcontract omzet in een contract voor onbepaalde tijd dan moet de salarisadministratie daarvan op de hoogte gebracht worden. Voor een contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren mag namelijk sinds 1 januari 2020 de lage WW-premie berekend worden. Voor een fulltime medewerker kan dat al snel oplopen tot een besparing van € 3000 WW-premie per werknemer per jaar. Voorwaarde is echter dat het contract voor onbepaalde tijd schriftelijk is overeengekomen.

U moet daarom altijd aan de salarisadministratie doorgeven of er wel of geen schriftelijk contract is en of het contract voor onbepaalde tijd is aangegaan en met ingang van wanneer.

Op de salarisstroken staat rechtsboven bij de basisgegevens welke contractgegevens bij ons bekend zijn. Wij adviseren u uitdrukkelijk om deze gegevens te controleren en indien nodig aanpassingen aan de salarisadministratie door te geven. Als u per abuis heeft verzuimd om door te geven dat een werknemer een schriftelijk contract voor onbepaalde tijd heeft dan kunnen wij dat nog met terugwerkende kracht corrigeren. Dus ook over 2020 kan uw salarisverwerker nog correcties doorvoeren. Wij verzoeken u om eventuele correcties uiterlijk in de maand november aan ons door te geven.

Bij beëindiging van een contract moet u altijd de reden van ontslag aan de salarisadministratie doorgeven. Het UWV en de Belastingdienst willen namelijk weten wat de reden van ontslag is. De salarisadministratie geeft dan die reden door middels de maandelijkse loonaangifte.

2. Premiekortingsregeling / Loonkostenvoordeel (LKV)

Het loonkostenvoordeel (LKV) is een regeling die is ingegaan op 1 januari 2018. Het is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het gaat vooral om:

- oudere werknemers met een uitkering; (ook participatiewet)
- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- werknemers met een arbeidsbeperking.

Er is ook een LKV voor werkgevers die werknemers herplaatsen in een nieuwe of aangepaste functie als deze werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden.

Om het LKV te ontvangen heeft u een kopie van de doelgroepverklaring LKV van uw werknemer nodig. Uw werknemer is niet verplicht om deze doelgroepverklaring aan te vragen. De doelgroepverklaring moet binnen 3 maanden na indiensttreding van de betreffende werknemer in uw bezit zijn.

Vanaf 1 januari 2018 betaald de Belastingdienst het loonkostenvoordeel automatisch uit en hoeft het dus niet meer met de maandelijkse loonaangifte teruggevraagd te worden. U moet natuurlijk wel uw salarisadministrateur op de hoogte brengen van het feit dat een loonkostenvoordeel op de betreffende werknemer van toepassing is. De salarisadministratie geeft dan maandelijks een code door aan de Belastingdienst via de loonaangifte. U moet daarvoor de betreffende doelgroepverklaring van de werknemer bij de salarisadministratie bewaren.

3. Aanbieden vast aantal uren aan oproepkrachten verplicht

Sinds de komst van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) is de werkgever verplicht om na 1 jaar dienstverband een vast aantal uren aan te bieden aan een oproepkracht. Dat aanbod omvat het gemiddeld aantal uur dat de werknemer in het voorgaande jaar heeft gewerkt. Aanbieden is verplicht voor de werkgever, aanvaarding door de werknemer niet.

Het is verstandig om aan de werknemer duidelijk te maken dat hij/zij het aanbod ook mag weigeren. Daarnaast kunt u wijzen op de reactietermijn. De werkgever is verplicht om het aanbod te doen in de dertiende maand, maar de werknemer moet daar vervolgens wel binnen een maand op reageren. De vervaltermijn moet u vermelden in de (aanbiedings-) brief.

Als u geen aanbod doet, heeft de oproepkracht recht op het loon over de uren die hij/zij zou hebben gehad als het aanbod wél was gedaan.

4. Aanzegtermijn bij afloop contracten voor bepaalde tijd

Als het arbeidscontract met een werknemer afloopt dan moet de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan de werknemer meedelen of het contract wel of niet wordt verlengd, de zogenaamde aanzegtermijn. Als de werkgever dit verzuimd kan de werknemer één extra maandsalaris claimen. Het contract eindigt echter wel op de overeengekomen datum.

LET OP: dus ook bij wel verlengen moet dat schriftelijk medegedeeld worden.

Tot slot

Onze voorgaande nieuwbrieven kunt u terugvinden op onze website www.kapsalaris.nl

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft dan zullen wij die graag beantwoorden.

Wij vertrouwen erop u hiermee te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel
Salarisadministratie en Personeelsadvies **K.A.P. B.V.**
Tel: 0591-393333
email: info@kapsalaris.nl

Disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typefouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.